

## Silverworker Business Case

### Unternehmen

Weltweit führend in der Entwicklung und Herstellung von Umgebungskontrollen für aktive und passive Schwingungsisolierung, aktive EMI-Kompensation und akustische Isolierung für den Einsatz in Forschung, Messtechnik, Lithografie und medizinischen Systemen

### Branche

Maschinenbau/Halbleiterindustrie

### Funktion

Human Resources Expert Recruiting

### Aufgabe

Finden und Gewinnen von Fach- und Führungskräften für alle Bereiche des Unternehmens und der Aufbau und Einsatz der hierfür notwendigen Instrumente und Prozesse; Unterstützung in Fragen der Personalentwicklung; Vorbereitung eines Überwachungsaudits gem. ISO 9001 für den Bereich HR

### Ausgangssituation

Ein starkes Umsatzwachstum und der notwendige Aufbau der hierfür erforderlichen Strukturen löste einen erhöhten Personalbedarf aus; das vorhandene HR-Team mit zu Beginn 2 ½ Mitarbeitenden konnte diese Aufgabe nicht allein bewältigen, außer einer Karriereseite auf Ebene des übergeordneten Konzerns waren weitere Recruiting-Tools und -Prozesse nicht vorhanden

### Ergebnis

- Aktive Nutzung der Karriereseite für Job Posting und Harmonisierung der vorhandenen Plattformen
- Nutzung von Social Media für zielgruppenspezifische Ansprache (Mechatroniker, Auszubildende)
- Nutzung von Xing für Direktansprachen; Nutzung von LinkedIn für Job Posting u. Direktansprachen
- Gestaltung von Unternehmensseiten auf Xing und Kununu, auch zusammen mit Schwesterunternehmen, auf LinkedIn
- Mitwirkung bei Employer Branding Aktivitäten des Konzerns und Übersetzung für das Unternehmen
- Intensive Zusammenarbeit mit zahlreichen Personaldienstleistern sowie Personalberatungen für Direct Search
- Über einen Zeitraum von zwei Jahren konnten so über 60 Fach- und Führungskräfte auf allen Ebenen für das Unternehmen gewonnen werden bei einer optimierten durchschnittlichen Lead Time von unter 90 Tagen vom Start der Suche bis zum ersten Arbeitstag; dies gelang durch eine sehr schnelle Reaktion auf Bewerbungen sowie auf Interesse bei Direktansprachen, kurzfristige erste Gespräche und Informationsbesuche und gut abgestimmte Gespräche mit den Hiring Managern.
- Der Prozess wurde dokumentiert zusammen mit den neu erstellten Unterlagen und Links zu den Plattformen, ebenso wurde der konkrete Prozess jeder Stellenbesetzung dokumentiert und zum Abschluss des Einsatzes an den neu eingestellten HR Business Partner für das Recruiting übergeben.
- Das vorbereitete Überwachungsaudit wurde erfolgreich bestanden; für die erstmals gestartete Berufsausbildung Rahmenrichtlinien und ein Handbuch für die Auszubildenden erstellt.

### Unser Silverworker

Senior HR Profi mit über 35 Jahren Erfahrung im operativen und internationalen Personalmanagement, ausgebildeter interner Auditor, Business Process Expert, Coach und Trainer